

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PEGAWAI DI LEMBAGA TEKNIS DAERAH
KABUPATEN JEPARA)**



TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Oleh :

NOVI ANTI
NIM. 2014-01-033

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2016**

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PEGAWAI DI LEMBAGA TEKNIS DAERAH KABUPATEN
JEPARA)**

Oleh :

NOVI ANTI

untuk dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 5 Februari 2016
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui ,
Tim Pembimbing,

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Drs. H. M. ZAINURI, MM
NIS. 0610702010101026

Dr. MOKHAMAD ARWANI, SE, MM
NIDN. 0610057804

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Dr. Drs. JOKO UTOMO, MM
NIDN. 0625076401

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI DI LEMBAGA TEKNIS DAERAH KABUPATEN JEPARA)

Nama Mahasiswa : **NOVI ANTI**
NIM : 2014-01-033
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Drs. H. M. ZAINURI, MM (.....)

Anggota : Dr. MOKHAMAD ARWANI, SE, MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. Drs. SUKIRMAN, S.Pd, SH, MM (.....)

Tanggal Ujian : 5 Februari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI DI LEMBAGA
TEKNIS DAERAH KABUPATEN JEPARA)**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, 2016

Penulis

NOVI ANTI

RIWAYAT HIDUP

Novi Anti, tempat tanggal lahir di : Jepara, 10 Nopember 1975, Nama Orang Tua Karnomo, Riwayat Pendidikan di SDN Panggang IX Jepara lulus tahun 1988, SMP N 1 Jepara lulus tahun 1991, SMEA N Jepara lulus tahun 1994 dan UMK Kudus lulus tahun 2005.



UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Suparnya SH., MS selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMK yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Dr. Drs. Joko Utomo, MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM, selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
5. Dr. Mokhamad Arwani, SE, MM, selaku pembimbing anggota yang telah membimbing serta memberi saran hingga terwujudnya tesis ini.
6. Kedua orang tuaku atas segala do'a, perhatian dan kasih sayangnya yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
7. Suamiku tercinta dan anak-anakku yang telah banyak memberikan dukungan moril dan materiil, do'a dan kasih sayang selama ini baik suka maupun duka.
8. Para dosen dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Kudus,

2016

Penulis

NOVI ANTI

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI DI LEMBAGA TEKNIS DAERAH KABUPATEN JEPARA)** Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S-2) di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah tesis tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami harapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun. Tidak lupa kami juga sampaikan ucapan terima kasih kepada Pembimbing Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM dan Dr. Mokhamad Arwani, SE, MM. yang telah memberikan dukungan sehingga Tesis ini dapat selesai sesuai rencana.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Dengan segala kekurangannya semoga mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Kudus, 2016

Penulis

NOVI ANTI

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi di Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jepara diantaranya masih ada pegawai kurang puas atas pekerjaannya, disamping itu sebagian besar pegawai terlibat pada instansi hanya sebatas tugasnya saja dan jarang sekali pegawai yang sangat peduli dengan organisasi yang dapat dilakukan diantaranya dengan memberikan masukan untuk perkembangan instansi, dan bagaimana sikap pegawai untuk membantu diluar tupoksinya. Hal ini tergambar dari perilaku pegawai dimana tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi mau membantu rekan kerja atau atasannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak ada hubungan dengan tugas dan bidangnya.

Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 pegawai sampel sebanyak 110 dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Alat analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, SEM atau Structural Equation Modelling yang dioperasikan melalui program AMOS.

Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen pegawai berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb), Komitmen Variabel Intervening

ABSTRACT

The phenomenon that occurs at the Regional Technical Institute Jepara regency of which still employs no less satisfied on the job, in addition to most of the employees involved in the institution only limited duties only and rarely clerks were very concerned with the organization that can be done such as by providing input to the development of institutions, and how employee attitudes to help out tupoksinya. This is illustrated by the behavior of employees where not all employees who have a high working capability would help coworkers or superiors in completing the work are not related to the duties and fields.

The research objective is to analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) with the commitment as an intervening variable. The population in this study as many as 127 employees of a total of 110 samples using proportionate stratified random sampling. The analysis tool used validity, reliability, Structural Equation Modeling SEM or operated by AMOS program.

Based on the analysis concludes that the cultural variable organization with influence on job commitment, job satisfaction variables affect the work commitment, the variable of organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB), job satisfaction influence on organizational citizenship behavior (OCB), work commitments influence on organizational citizenship behavior (OCB), organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB) through commitment, job satisfaction influence on organizational citizenship behavior (OCB) through commitment.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), an intervening variable Commitment*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA PUSTAKA	7
2.1. Budaya Organisasi	7
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi	8
2.1.3. Indikator Budaya Organisasi	10
2.2. Kepuasan Kerja	11

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.2.3. Bagaimana Pegawai dapat Mengungkapkan Ketidakpuasan	15
2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja	16
2.2.5. Indikator Kepuasan Kerja	16
2.3. Komitmen	17
2.3.1. Pengertian Komitmen	17
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	19
2.3.3. Macam-Macam Bentuk Komitmen	20
2.3.4. Cara membentuk Komitmen	21
2.3.5. Macam-Macam Bentuk Komitmen	22
2.3.6. Indikator Komitmen	24
2.4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	24
2.4.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	24
2.4.2. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
2.4.3. Indikator <i>Organization Citizenship Behavior</i>	29
2.5. Pengaruh Antar Variabel	30
2.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai	30
2.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai	30
2.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	31

2.5.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	32
2.5.5. Pengaruh Komitmen terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	32
2.5.6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui komitmen	33
2.5.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui komitmen	34
2.6. Penelitian Sebelumnya	35
BAB. III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESIS	38
3.1. Perumusan Model	38
3.1.1. Model Grafis	38
3.2. Hipotesis	38
BAB IV. METODE PENELITIAN	40
4.1. Desain Penelitian	40
4.2. Populasi dan Sampel	40
4.3. Variabel Penelitian	42
3.3.1. Jenis Variabel	42
3.3.2. Definisi Operasional Variabel	42
3.4. Jenis dan Sumber Data	46
3.5. Metode Pengumpulan Data	47
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.6.1. Uji Validitas	47
3.6.2. Uji Reliabilitas	48

3.7. Teknik Analisis	48
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	56
5.1. Deskripsi Data	56
5.2. Uji Instrumen Data	59
5.2.1. Uji Validitas	59
5.2.2. Uji Reliabilitas	62
5.2.3. Hasil Tanggapan Responden	62
5.3. Analisis Data	68
5.3.1. Analisis Faktor Konfirmatory (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	68
5.3.2. Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	77
5.3.3. Analisis <i>Regression Weight</i>	78
5.3.4. Pengujian Hipotesis	82
5.3.5. Analisis Pengaruh	85
5.4. Pembahasan	87
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Implikasi	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1. <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>	41
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	58
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 5.5. Uji Validitas Tahap 1	60
Tabel 5.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Revisi	61
Tabel 5.7. Uji Reliabilitas	62
Tabel 5.8. Tanggapan Respoden Mengenai Budaya Organisasi	63
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	64
Tabel 5.10. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen	65
Tabel 5.11. Tanggapan Responden Mengenai OCB	67
Tabel 5.12. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Budaya Organisasi (X_1)..	69
Tabel 5.13. <i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Budaya Organisasi (X_1)	70
Tabel 5.14. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Kepuasan Kerja (X_2)	71
Tabel 5.15. <i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	72
Tabel 5.16. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Komitmen (Y_1)	73
Tabel 5.17. <i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Komitmen (Y_1) ..	74
Tabel 5.18. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> OCB (Y_2)	75
Tabel 5.19. <i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Komitmen (Y_2) ..	76

	Halaman
Tabel 5.20. Hasil Pengujian Kelayakan	78
Tabel 5.21. Uji Normalitas Data	80
Tabel 5.22. Hasil Analisis Univariate Outliers	81
Tabel 5.23. <i>Regression Weights Standardized Estimates</i>	82
Tabel 5.24. Pengujian Variabel <i>Intervening</i>	86



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Pikir Teoritis	38
Gambar 5.1. Konstruk Awal	77
Gambar 5.2. <i>Regresion Weight</i>	79
Gambar 5.3. Pengaruh Antar Variabel dalam Diagram Jalur	86

